



3年課程の看護専門学校の新入教員の教育力育成のための継続教育と介入効果に関する研究

著者	村 祐子
発行年	2020
学位授与大学	筑波大学 (University of Tsukuba)
学位授与年度	2019
報告番号	12102甲第9584号
URL	http://hdl.handle.net/2241/00161019

氏 名	高村祐子
学位の種類	博士（ヒューマン・ケア科学）
学位記番号	博甲第 9584 号
学位授与年月	令和 2 年 3 月 25 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
審査研究科	人間総合科学研究科
学位論文題目	3 年課程の看護専門学校の新任教員の教育力育成の ための継続教育と介入効果に関する研究
主 査	筑波大学准教授 博士（保健学） 橋爪祐美
副 査	筑波大学准教授 医学博士 柳 久子
副 査	筑波大学助教 博士（ヒューマン・ケア科学） 伊藤智子
副 査	筑波大学教授 Ph. D.Katsumata AsakoTakekuma

論文の内容の要旨

高村氏の博士学位論文は、茨城県の看護専門学校3年課程の専任教員の教育活動上の要望や課題、遣り甲斐感および困難感等を明らかにし、その結果に基づき、看護教育に従事する新任教員（初めて教職につき、着任1-2年目までの専任教員）対象の継続教育研修プログラムを作成、実施し、研修実施前後における受講者の変化を検証したものである。その要旨は以下の通りである。

第1章で著者は、本研究の背景として、わが国の看護専門学校教員の養成状況と看護教員を取り巻く行政の動向を概観し、明治期以降の社会情勢や疾病構造の変遷、医療の高度化・専門化進展と、国民の質の高い医療サービスや医療安全へのニーズに対応した資質の高い看護職員養成、およびこれに必然である専任教員への継続教育の必要性を述べている。特に著者は、新任教員が入職後すぐに一人前の教員として教育実践が求められ、サポートシステムが整っているとは言えない現状で不安や悩みを抱え込み、バーンアウトしやすい状況があることから、教員としての基礎がつくられる新任期の研修の意義を述べている。また著者は、茨城県における専任教員の現状と養成上の課題について、これまで著者自身が所属機関の専任教員養成講習会運営に携わってきた経験も踏まえて、本県の看護専門学校3年課程の看護教員の充足率が近県と比べ低くはないものの、近年、着任2年以内の教員の辞職率が50%に上り、次世代の教育を担う人材不足と教育の質低下の危険性を指摘し、新任教員が離職に至る理由の明確化と、継続教育により支援する必要性を述べている。

そして文献検討として、国内外の看護教員の継続教育に関する研究と看護教員の職務満足感や自己効力感に関する研究を抄読している。著者は、国内研究では新人を含む看護教員への継続教育の必要性が20年以上指摘されているにも関わらず、プログラム作成や実施に関する学術的研究は希少なこと、職場環境や教員の自己肯定感が教員としての動機づけに関連すること、および教員経験5年以下の者にとって、職務を通じた達成感満足感が得られる職場環境の整備の必要性を確認している。また海外文献ではわが国と看護教育制度は異なるものの、臨床看護師から看護教員移行の際の準備教育の不足等、同様の課題がある事を確認している。以上から著者は、本論文の目的につい

て、3年課程の看護専門学校新任教員の学習ニーズ・教育ニーズおよび職務満足度を明らかにすること、新任教員の教育活動上の遣り甲斐感と困難感を明らかにすること、継続教育を実施し、その成果を明らかにすることと述べ、2つの研究（研究1、2）を実施している。

第2章で著者は3年課程の看護専門学校専任教員の①学習ニーズ、教育ニーズおよび職務満足度と、②新任教員の教育活動上の遣り甲斐感と困難感を明らかにする目的で行った研究1について述べている。著者は茨城県内の3年課程の看護専門学校全16校に研究協力を求め、同意の得られた107名の看護教員を対象に、学習ニーズ（学習者が目標達成に必要と感じている知識・技術・態度）と教育ニーズ（看護教員が専門職として望ましい状態に近づくために感じている教育の必要性）に関する項目について郵送調査を行っている。なお新任教員を取り巻く状況を広く把握するため、新人以外の教員も対象に含めている。結果として、著者は、新任教員の学習ニーズ、教育ニーズはいずれも経験年数3年以上の教員より高く、教育活動に役立つ知識と技術に関心をもつ一方で、職務満足度は最も低く、職場に指導を受けられる体制はなく、自己研鑽も行えていないことを明らかにしている。また②について著者は新任教員4名に個別に半構造化面接を行い、Berelsonの内容分析を施し、信頼性は10年以上の看護教育経験をもつ研究者2名による分析とScottの一致率で確認している。結果として、著者は、新任教員は学生の成長や学生と関係性を築くことに遣り甲斐感を見出している一方で、困難さを感じることで、実習指導や学生対応に時間がとられ、授業準備が不十分となる点と、ワークライフバランスが上手く採れず、職場内の支援も不足している点を明らかにしている。考察として、著者は、新任教員を取り巻く状況が先行研究から15年を経ても変わらないことと、職務満足度も低いことから、新任教員に対する教育的支援として特に基本的理論や実践に関する知識・技術と、ワークライフバランスに関わる内容の教授の必要性を確認している。

第3章で著者は、第2章（研究1）の結果を踏まえて、3年課程の看護専門学校に勤務する新任教員の継続教育研修プログラムを計画、実施し、前後で看護教員のロールモデル行動と職務満足度の変化を検討している。研修プログラムについて著者は、日本看護学校協議会が示した看護教員に求められる6つのコンピテンシーを理論枠組みとして全7回で企画し、このうち約半年の間隔を経て行った2回の研修について、茨城県内および近隣県の3年課程看護専門学校に勤務する教員に参加を呼びかけ、評価を行っている。なお対象は研究1の結果を踏まえて新人以外の教員も含めている。その評価として、著者は、43名の参加者に量的分析を施し（1回受講者13名、2回受講者30名）、6名の新任教員にグループインタビューを行い、研究1と同様の手順で質的分析を施している。結果として、著者は、受講者全員のロールモデル行動と職務満足度が、研修前に比べて研修後に高くなる傾向と、特に2回受講者では1回受講者より有意に高くなる傾向、および2回受講者のロールモデル行動と職務満足度の総得点に有意な正の相関関係を確認している。また質的研究の結果では新任教員が研修への参加を通して、教員としての自己の成長・発達や、ワークライフバランスについてプラスの変化を認識したことを確認している。考察として、著者は、新任教員が研修での学びを活かして業務に取り組み、教員に必要な能力を着実に身につけ、前向きに職場や仕事に対する考えを持てるようになり、自己の成長などプラスの変化を認識できるようになっている可能性と、継続教育として実施した本研究の研修が、新任教員の教育力育成に意義がある点を述べている。

第4章総合考察において、著者は、本研究で行った継続教育が教員の経験年数やキャリア段階に応じた内容であり、また複数校合同の集合研修形式で実施したことが効果的であった点を述べている。また、研究デザインの限界を踏まえ、今後の課題として、調査協力者を評価前後で一致させること、分析において看護教員の強みである臨床経験年数を考慮することや、主観的評価のみでなく模擬授業の実践など、教育力を直接評価してゆく必要性を述べている。

審査の結果の要旨

（批評）本研究は、これまで学術的研究が希少であった新人の看護専任教員対象の継続教育研修プログラムの計画、実施と評価について、主として茨城県内の看護専門学校3年課程の新任教員対象に、教育活動上の要望と課題を把握した上で検討し、これらを反映させた研修プログラムを計画・実施し、その意義を明らかにすることが出来ている。また、今後の課題について具体的に提言し、新任教員に対する継続教育に有用な示唆を得ている。

令和 2 年 1 月 15 日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士（ヒューマン・ケア科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。